

## **A Formação Profissional nas Empresas Portuguesas: entre a tradição e os desafios da competitividade**

António José Almeida

Instituto Politécnico de Setúbal – ESCE

[antonio.almeida@esce.ips.pt](mailto:antonio.almeida@esce.ips.pt)

Natália Alves

Universidade de Lisboa - IE

[nalves@ie.ul.pt](mailto:nalves@ie.ul.pt)

### **Resumo**

A importância da formação contínua é objecto de um consenso generalizado quer junto da comunidade científica quer dos responsáveis pela sua implementação nos mais variados contextos organizacionais (Caetano, 2007). Todavia, em torno deste consenso, constroem-se significações e práticas distintas que nos propomos analisar nesta comunicação.

Assim, num primeiro momento pretendemos dar conta das diferentes configurações semânticas que a importância atribuída à formação profissional assume. Para tal, tendo por base a proposta de Smith & Hayton (1999), analisamos o papel que lhe é atribuído no quadro da teoria do capital humano e das suas reformulações mais recentes, das teorias de GRH e da teoria crítica. Num segundo momento, são analisadas as práticas levadas a cabo pelas empresas portuguesas com base nos dados dos inquéritos do MTSS à execução das acções de formação profissional e ao impacto da formação profissional. Esta abordagem de natureza macro permite-nos identificar as especificidades do investimento em formação profissional por parte das empresas portuguesas com mais de 10 trabalhadores das quais se destaca o efeito da dimensão e do sector de actividade sobre o investimento na formação.

## Introdução

A relevância do papel da formação profissional contínua na sustentação de processos de desenvolvimento competitivo e de promoção da coesão social é hoje reconhecido quer pelos decisores políticos quer pela comunidade académica. A evidência de que os países mais desenvolvidos apresentam elevados níveis de acesso à formação a par de um comprometimento das empresas com políticas activas e universais de formação profissional contínua, como acontece nos países escandinavos, tem vindo a facilitar o consenso social em torno da importância da formação no contexto da sociedade portuguesa. Contudo, apesar desse consenso, as políticas e as práticas de formação profissional contínua têm evidenciado um reduzido potencial estratégico e são marcadas por um elevado índice de discriminação no acesso à formação por parte dos trabalhadores.

Tendo em conta esta problemática propomo-nos proceder à discussão das políticas e das práticas de formação profissional contínua das empresas portuguesas a partir da análise de fontes estatísticas secundárias disponibilizadas pelo Ministério que tutela as políticas de emprego e formação (MTSS).

Assim, estruturamos o texto em três pontos a partir dos quais discutimos a problemática que está subjacente aos objectivos do estudo, com base em investigações que analisam as práticas de formação das empresas, enunciamos a metodologia de investigação adoptada e, por último, discutimos os principais resultados empíricos obtidos.

### 1. Problemática

A importância da formação contínua é objecto de um consenso generalizado quer junto da comunidade científica quer dos responsáveis pela sua implementação nos mais variados contextos organizacionais (Caetano, 2007). Contudo, o papel da formação tem vindo a ser objecto de debate, nem sempre assumido, em torno das suas finalidades.

O principal contributo teórico para a discussão dessas finalidades foi dado pela economia do trabalho através da teoria do capital humano, a qual realça a relação virtuosa entre nível de

qualificação, produtividade individual e crescimento económico, na versão de Schultz (1961), ou as diferenças salariais decorrentes dos diferentes níveis de investimento em educação/formação, na versão de Becker (1983). Tendo emergido no contexto histórico particular dos anos 60, marcado por um ciclo longo de crescimento económico e de pleno emprego no mundo ocidental, a teoria do capital humano assumiu-se, ao longo do tempo, como uma abordagem teórica de elevada capacidade heurística para compreender e legitimar o investimento público e privado em educação/formação.

Questionando alguns dos pressupostos da teoria do capital humano, as teorias credencialistas, oriundas sobretudo do campo da economia da educação, propõem-nos uma abordagem diferente ao elegerem como objecto de análise o papel que a formação desempenha nos processos de recrutamento levados a cabo pelas empresas, sendo que Alves (2008) destaca de entre estas teorias três correntes: a teoria do sinal desenvolvida por Spencer (1973), a teoria do filtro proposta por Arrow (1973) e a teoria da concorrência no acesso ao emprego enunciada por Thurow (1975). Para a teoria do sinal, o diploma que resulta do processo formativo funciona como factor de redução da incerteza quanto à qualidade da mão-de-obra permitindo sinalizar as capacidades individuais dos candidatos ao emprego. A teoria do filtro, por sua vez, nega o contributo da formação para o crescimento económico atribuindo-lhe um papel de ordenação dos indivíduos no acesso ao emprego assegurando às empresas um nível mínimo de capacidades em virtude da ‘dupla filtragem’ a que os indivíduos são submetidos: no acesso à formação e na atribuição das credenciais de finalização. Por último, a teoria da concorrência pelo emprego, ao partir do pressuposto de que a produtividade depende das características do emprego e não do trabalhador que o ocupa, assume que as empresas necessitam sempre de formar os novos trabalhadores pretendendo, isso sim, reduzir esses custos de formação sendo o diploma o elemento balizador dos potenciais custos de formação associados a cada indivíduo. Segundo Alves (2008), esta última abordagem é particularmente relevante para legitimar o investimento público na formação dos menos qualificados, dado que esse investimento permite reposicionar os indivíduos na fila de espera constituída pelos candidatos ao emprego, melhorando assim a sua potencial empregabilidade individual (Almeida, 2007).

Também diferentes concepções teóricas que dão corpo à disciplina da gestão de recursos humanos têm vindo a enfatizar o papel da formação na estruturação das políticas de gestão de recursos humanos e no suporte ao desenvolvimento competitivo das empresas. O modelo *soft* da Escola de Harvard, ao qual se contrapõe o modelo *hard* da Escola de Michigan (Truss et al, 1997), atribui à formação um destacado papel entre as políticas de gestão de recursos

humanos tendo em vista o desenvolvimento das competências dos trabalhadores e a garantia do seu envolvimento na vida organizacional, potenciando a comunicação, motivação e liderança. Outras correntes teóricas destacam a importância da formação enquanto instrumento capaz de responder às pressões competitivas com que as empresas se deparam num contexto de negócios cada vez mais aberto e imprevisível, sendo, por isso, um investimento prioritário que joga um papel vital com vista à maximização do potencial dos trabalhadores. Nestas perspectivas da Gestão de Recursos Humanos, a formação é assumida como parte integrante da função recursos humanos e da disciplina que lhe dá corpo.

Por último, importa dar conta de um vasto conjunto de referenciais teóricos que agrupamos na designação de abordagens críticas, as quais chamam a atenção para os papéis multifacetados que a formação assume no contexto da vida das pessoas e das organizações. Se, por um lado, a formação não é a panaceia para a resolução de todos os problemas económicos e sociais, por outro, existem contextos e formas de aprendizagem que extravasam o tradicional território do modelo escolar em que essa formação se deixou aprisionar.

Se nos centrarmos na primeira asserção não só constatamos que a formação está estreitamente relacionada com as estratégias empresariais mas também que, só por si, não garante a empregabilidade dos indivíduos. Se tomarmos por referência os tipos de empresa e as estratégias competitivas que adoptam constatamos que a natureza e o papel da formação assumem configurações diferentes, como demonstram Cruz (1998), no seu estudo sobre a formação profissional em Portugal, e Cordeiro (2008), no seu estudo sobre a gestão de quadros na indústria de componentes para automóveis. Também enquanto garante da empregabilidade dos indivíduos, se considerarmos o carácter multidimensional do conceito e adoptarmos não só a empregabilidade individual mas também a empregabilidade interactiva proposta por Gazier (1990) e discutida, no contexto português, por Alves (2007) e por Almeida (2007), a formação está longe de, por si só, assegurar o acesso ao emprego ou a sua manutenção dado que o mercado de trabalho é marcado por um fenómeno de desemprego estrutural e por estratégias de desinvestimento e de deslocalização dos negócios.

A segunda asserção, por sua vez, remete-nos para a existência de espaços e de formas de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional que realçam quer o potencial formativo dos contextos de trabalho e das formas organizacionais (Kovács e Castillo, 1998; Caetano, 2000; Lopes, 2000; Almeida, 2007) quer as práticas institucionalizadas de reconhecimento das aprendizagens que escapam ao tradicional modelo escolar (Canário, 2000; Cavaco, 2009).

## 2. Metodologia

Tendo por objectivo discutir as práticas de formação profissional levadas a cabo pelas empresas portuguesas, recorreremos a uma análise quantitativa baseada nos dados secundários provenientes de fontes estatísticas oficiais, do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (MTSS). Essas fontes estatísticas consistem nos Inquéritos à Execução das Acções de Formação Profissional e nos Inquérito ao Impacte das Acções de Formação Profissional nas Empresas. Trata-se de dois inquéritos que integram o sistema estatístico nacional, ambos descontinuados, pelo que fecham um ciclo de produção de informação estatística fortemente marcado por um conjunto de incongruências, decorrentes da reduzida comparabilidade permitida em virtude da pouca uniformidade de critérios adoptados na recolha da informação. De facto, a multiplicidade de classificações adoptadas nos diferentes instrumentos de recolha de dados impossibilita uma análise mais rica desses mesmos dados, bem como a construção de indicadores de formação relativamente consensualizados no plano técnico-científico.

## 3. Resultados

### 3.1. Entre as lógicas da promoção da formação e do acesso dos trabalhadores

A análise da evolução dos principais indicadores da formação profissional em Portugal mostra-nos um país marcado por um atraso estrutural na promoção de formação quando nos comparamos com os países da União Europeia (Almeida, 2007; Caramujo, 2004). Contudo, apesar do atraso, é notória a evolução que os dados estatísticos evidenciam ao longo dos últimos anos, quer consideremos a percentagem de empresas com formação quer consideremos a percentagem de trabalhadores que participaram em acções de formação. Se em 1998, apenas cerca de 10% das empresas promoviam formação profissional, em 2007, essa percentagem é 3,7 vezes superior, atingindo os 37%. Crescimento idêntico é apresentado pelo peso dos trabalhadores que participaram em acções de formação.

Quadro 1 - Indicadores de síntese da formação profissional

Ano				
-----	--	--	--	--

Indicadores	1998	2001	2004	2007*
% de empresas com acções de formação	10,6	17,1	24,6	37,4
% de trabalhadores que participaram em acções de formação	-	18,6	22,0	37,3
Nº médio de participantes por acção	7,7	5,0	5,0	-
Nº médio de horas de formação por participante	83,5	25,8	29,0	28,9
Custo médio por participante	88,2 (escudos)	279,4€	262,4€	445,5€
% da participação das empresas nos custos da formação	58,7	91,2	89,7	86,7

Fonte: Inquérito à Execução de Acções de Formação; \* Inquérito ao Impacte da Formação Profissional

Apesar desta evolução positiva, alguns indicadores revelam, contudo, a existência de debilidades que não deixam de ser relevantes para a compreensão das dinâmicas que estão subjacentes às políticas de formação das empresas. Um desses indicadores é o que mede o número médio de horas de formação por participante o qual apresenta valores relativamente reduzidos, já que, em média, um trabalhador tem acesso a menos de 30 horas anuais de formação. Outro indicador que nos merece igualmente destaque é o que reflecte a relativa dependência das empresas das políticas de financiamento público da formação, já que a sua participação nos custos da formação apresenta oscilações significativas com tendência para diminuir nos últimos anos. Aliás, esta apetência pelos fundos públicos parece constituir-se num dos traços característicos do mercado de formação português. Caramujo (2004) realça o elevado número de empresas que recorre a esses fundos sendo que o seu peso tende a aumentar em função da dimensão da empresa. Mais significativo, não só da apetência das empresas pelos fundos públicos, mas também do papel estratégico desses mesmos fundos, é o facto de cerca de 50% das empresas que realizaram acções de formação afirmar que não as teriam realizado formação caso não tivessem existido os financiamentos públicos e de mais de 75% que não realizaram formação esperar poder fazê-lo através de financiamentos públicos.

Se tivermos em conta as modalidades de formação quanto aos objectivos (CIME, 1991), constatamos que o aperfeiçoamento profissional se assume como a modalidade dominante. Este facto não deverá ser independente das razões que levam as empresas a investir em formação e que, de acordo com o inquérito levado a cabo por Caramujo (2004), estão relacionadas com a importância dos recursos humanos para a competitividade, o aumento da

qualidade dos produtos/serviços e a introdução de inovações. Se relacionarmos esta sobre valorização da formação de aperfeiçoamento com algumas das características identificadas pela mesma autora, podemos inferir que estamos perante um aperfeiçoamento exigido por transformações concretas nos postos de trabalho dado que predomina a formação interna e a formação específica realizadas, predominantemente, de forma presencial em sala ou no contexto de trabalho.

Quadro 2 - Evolução do peso das modalidades de formação

<b>Modalidades de formação</b>	<b>2000</b>	<b>2004</b>
Aperfeiçoamento	79,0	86,9
Reconversão	1,0	10,6
Outra formação inicial	14,0	1,7
Formação de formadores	1,0	0,7
Aprendizagem	5,0	-

Fonte: Inquérito à Execução de Acções de Formação

Dadas as transformações tecnológicas e organizacionais que têm atravessado o tecido empresarial português, merece-nos particular destaque o reduzido peso da formação de reconversão que, apesar de tudo, parece começar a adquirir relevância no quadro das políticas de formação das empresas bem como a ausência elementos relativos à formação de reciclagem. Num outro plano, o reduzido envolvimento das empresas em modalidades de formação inicial, característica estrutural dos países do sul da Europa (Aventur et al, 1999), também reflecte o défice de comprometimento das empresas com o desenvolvimento de competências para o futuro, tendo em vista a criação de condições para garantir a sustentabilidade dos negócios.

Se considerarmos o tipo de entidades prestadoras de serviços de formação a que as empresas recorrem, a comparação entre os dados de 2000 e os de 2004 revelam-nos uma hierarquia que praticamente não sofre alterações. Assim, são as empresas privadas de formação que se assumem como o principal prestador de serviços às quais se seguem a própria empresa e as associações patronais, o que pressupõe a existência de um mercado de oferta de formação predominantemente estruturado em torno destas entidades. Num plano intermédio de importância surgem os fornecedores de equipamento e as escolas/universidades cuja importância relativa se inverte, entre os anos em análise, a favor dos fornecedores de

equipamento. Este facto reforça a ideia decorrente da análise do quadro anterior relativa ao carácter específico da formação ministrada e o predomínio de estratégias de formação adaptativas.

Quadro 3 - Distribuição dos tipos de entidades prestadoras de serviços de formação

<b>Tipo de entidade</b>	<b>2000</b>	<b>2004</b>
Empresas de Formação	22,9	23,2
Própria empresa	24,6	18,7
Associação Patronal	8,8	13,4
Fornecedor de equipamento	6,4	9,7
Escolas/Universidade	9,1	8,4
Instituições sem fins lucrativos	4,3	6,8
Sindicatos/Ass. Profissionais	3,4	5,7
IEFP – Centros de Formação	12,0	3,4
Outros	8,5	10,7

Fonte: Inquérito à Execução de Acções de Formação

No ponto mais baixo da ordenação surgem-nos os Centros de Formação do IEFP, cujo peso decresce substancialmente, entre 2000 e 2004, facto que se explicará não só pelas opções das empresas mas também por uma maior especialização destes Centros nas actividades de formação inicial e na formação orientada para activos desempregados.

Quadro 4 – Evolução da percentagem de empresas com formação por classe de dimensão

<b>Classes de dimensão</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
10-49 trabalhadores	22,1	32,0
50-249 trabalhadores	51,6	64,9
> 250 trabalhadores	80,1	87,4

Fonte: Inquérito ao Impacte das Acções de Formação

A análise do efeito da dimensão das empresas, considerando o número de trabalhadores ao serviço, sobre a promoção de formação profissional contínua mostra-nos uma realidade com uma evolução positiva, mas fortemente segmentada. De facto, verifica-se que à medida que aumenta a classe de dimensão, também aumenta a probabilidade das empresas promoverem formação profissional. O que torna os dados estatísticos que caracterizam a situação



portuguesa específicos e simultaneamente preocupantes é o reduzidíssimo peso das pequenas e médias empresas que realizam formação para os seus trabalhadores já que, se considerarmos as empresas de grande dimensão, o seu peso tende a estar mais próximo dos níveis verificados na União Europeia (Almeida, 2007). Também Smith e Billet (2004), num estudo sobre a Austrália, identificam este dualismo de comportamentos, em função da dimensão das empresas, face à formação.

Quadro 5 - Percentagem de empresas que realizaram formação por actividade económica

Sector de actividade económica	2002	2007
Indústrias extractivas	12,1	34,3
Indústrias transformadoras	16,2	31,0
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	64,1	78,6
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, etc.		68,1
Construção	10,4	25,2
Comércio	26,5	45,5
Transportes e armazenagem	35,4	43,7
Actividades de informação e comunicação (correios e telecom)	35,8	60,7
Alojamento, restauração e similares	12,5	36,4
Actividades financeiras e de seguros	69,8	83,5
Actividades imobiliárias	41,0	47,5
Actividades de consultoria		60,5
Actividades administrativas e de serviços de apoio		45,1
Educação	42,7	33,9
Actividades de saúde humana e apoio social	38,2	39,8
Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	38,9	35,0
Outras actividades de serviços		47,4
Total	21,8	37,4

Fonte: Inquérito ao Impacte das Acções de Formação

Se considerarmos os sectores de actividade económica, a promoção de formação profissional por parte das empresas apresenta grandes disparidades resultantes de um conjunto diversificado de factores de entre os quais destacamos a estrutura empresarial dos sectores, as estratégias competitivas que adoptam, o grau de modernização tecnológica e de exposição à concorrência internacional (Rodrigues, 1991). Apesar de mais uma vez constataremos uma generalizada melhoria dos índices no período em análise, a excepção é o sector da educação, são os sectores das actividades financeiras e seguros (83,5%), da electricidade (78,6%), da captação e distribuição de água (68,1%) e das actividades de informação e comunicação (60,7%) que se apresentam com um maior dinamismo na realização de acções de formação.

Em contrapartida, os sectores da construção (25,2%) e da indústria transformadora (31,0%), ambos com um peso elevado na estrutura empresarial, apresentam um reduzido envolvimento nas actividades de formação.

Quadro 6 - Percentagem de trabalhadores com acesso à formação por actividade económica

Sector de actividade económica	2004	2007
Indústrias extractivas	17,8	30,8
Indústrias transformadoras	23,1	35,1
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	49,1	90,8
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, etc.		56,2
Construção	17,9	26,3
Comércio	27,6	50,2
Transportes e armazenagem	44,5	49,4
Actividades de informação e comunicação (correios e telecom)	45,3	52,6
Alojamento, restauração e similares	26,5	39,4
Actividades financeiras e de seguros	55,7	73,8
Actividades imobiliárias	28,1	33,5
Actividades de consultoria		46,2
Actividades administrativas e de serviços de apoio		25,6
Educação	25,5	20,8
Actividades de saúde humana e apoio social	24,3	20,8
Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	23,6	19,8
Outras actividades de serviços		34,9
Total	27,0	37,3

Fonte: GEP/MTSS – Inquérito ao Impacte das Acções de Formação

Já na perspectiva do acesso à formação por parte dos trabalhadores, a análise sectorial permite-nos evidenciar fortes desigualdades inter-sectoriais que acompanham as desigualdades na promoção de formação por parte das empresas. Também aqui é entre os sectores da electricidade (90,8%) e das actividades financeiras e seguros (73,8%) que o acesso à formação por parte dos trabalhadores é mais elevado. Já no que respeita aos sectores que menos garantem o acesso à formação, é nos sectores das actividades artísticas (19,8%), da educação (20,8%) e das actividades de saúde humana e apoio social (20,8%) que tal se verifica.

### 3.2. Entre as utilizações e os impactos da formação

O Inquérito ao Impacte das Acções de Formação Profissional organiza os dados a partir de três dimensões de análise: i) tecnologia e organização, ii) produtividade, qualidade e competitividade e iii) empregabilidade e condições de trabalho. Independentemente dos problemas analíticos que esta categorização nos possa colocar, ela permite-nos discutir algumas das lógicas subjacentes ao recurso à formação bem como aos efeitos que gera. Neste sentido, é inequívoco que o recurso à formação por parte das empresas, em ambos os períodos em análise, tende a contribuir sobretudo para garantir a adaptação dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho (91%), a maior qualidade dos bens/serviços (87,7%) e a introdução de novas tecnologias de produção (83,8%).

A análise dos contributos da formação para as alterações registadas na dimensão tecnologia e organização permite-nos uma hierarquização dos indicadores que reflecte a sobrevalorização da inovação tecnológica em detrimento da inovação organizacional, característica que tem vindo a ser realçados nos trabalhos sobre a realidade empresarial portuguesa (Kovács e Castillo, 1998; Lopes, 1998; Caetano, 2000; Kovács, 2002).

Quadro 7 - Contribuição da formação para as alterações registadas nas empresas ao nível da tecnologia e organização

<b>Tecnologia e organização</b>	<b>2002-04</b>	<b>2005-07</b>
Introdução de novas tecnologias de produção	76,3	83,8
Inovação nos produtos/serviços	73,9	83,2
Introdução de novas tecnologias nos processos/organização	87,2	82,2
Alterações na estrutura organizacional	60,9	72,9

Fonte: GEP/MTSS – Inquérito ao Impacte das Acções de Formação

Na dimensão produtividade, qualidade e competitividade, os contributos da formação têm-se centrado fundamentalmente no suporte às políticas de qualidade seja ela traduzida ao nível dos bens/serviços, seja ao nível dos clientes. No pólo oposto encontramos o seu contributo para o aumento das exportações, para a melhoria dos resultados ou para o crescimento das vendas.

Quadro 8 - Contribuição da formação para as alterações registadas nas empresas ao nível da produtividade, qualidade e competitividade

<b>Produtividade, qualidade e competitividade</b>	<b>2002-04</b>	<b>2005-07</b>
Maior qualidade dos bens/serviços	86,6	87,7
Aumento da satisfação dos clientes	82,6	86,2
Melhoria da competitividade da empresa	83,2	84,0
Crescimento da produtividade	80,2	82,0
Aumento da capacidade produtiva	75,1	80,9
Crescimento das vendas	-	75,5
Melhoria dos resultados líquidos	-	70,7
Aumento das exportações	48,8	69,2

Fonte: GEP/MTSS – Inquérito ao Impacte das Acções de Formação

Ao nível da dimensão empregabilidade e condições de trabalho, para além da contribuição para a adaptação dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho, a formação é vista como um instrumento que contribui para aumentar a satisfação dos trabalhadores e melhorar as condições de segurança. Já o seu contributo para o crescimento das remunerações, o aumento da rotatividade de postos de trabalho e a fidelização dos trabalhadores parece ser menor.

Quadro 9 - Contribuição da formação para as alterações registadas nas empresas ao nível da empregabilidade e condições de trabalho

<b>Empregabilidade e condições de trabalho</b>	<b>2002-04</b>	<b>2005-07</b>
Maior adaptação às exigências dos postos de trabalho	88,5	91,0
Aumento do grau de satisfação no trabalho	80,8	88,4
Melhoria das condições de segurança no trabalho	77,6	87,9
Aumento da mobilidade interna	70,1	76,9
Maior fixação do pessoal ao serviço	67,4	63,2
Maior rotatividade	65,1	64,7
Crescimento das remunerações acima da RCT/inflação	41,3	63,9

Fonte: GEP/MTSS – Inquérito ao Impacte das Acções de Formação

Globalmente podemos afirmar que estes resultados não são muito diferentes dos obtidos por Caramujo (2004: 33) que identificou cinco grandes razões para as empresas investirem em

formação: “a importância dos Recursos Humanos para a competitividade, o aumento da produtividade e da qualidade dos produtos/serviços, a introdução de inovações e o aumento da motivação/ satisfação no trabalho”.

## **Conclusões**

Os dados estatísticos oficiais evidenciam um bloqueio que caracteriza a situação portuguesa no que respeita ao processo de produção e desenvolvimento de competências através das políticas e das práticas de formação profissional contínua. Este bloqueio, não sendo universal, é quantitativamente importante já que abrange as classes de empresas mais representativas, as PME e os sectores com maior peso no emprego, e um considerável universo de trabalhadores. Esta situação é tanto mais condicionadora do futuro quanto sabemos que, entre a formação realizada, muita assume um carácter adaptativo.

Apesar deste quadro geral, tal não é impeditivo de que alguns sectores, tecnologicamente mais evoluídos e com uma estrutura empresarial mais dinâmica e equilibrada, apresentem resultados em matéria de promoção e de garantia de acesso à formação ao nível do que é feito entre os mais avançados países da União Europeia.

Se considerarmos os contributos da formação para as dinâmicas socioeconómicas, eles tendem a centrar-se em três grandes domínios: garantir a adaptação dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho, a maior qualidade dos bens/serviços e a introdução de novas tecnologias de produção. Este perfil dos contributos da formação reforça o seu carácter predominantemente adaptativo ao eleger o posto de trabalho como contexto e as novas tecnologias de produção como o pretexto para a acção formativa.

Perspectivada deste modo, a formação profissional contínua tende a ter um papel pouco estruturante num contexto competitivo fortemente marcado por estratégias de qualidade e de inovação, como acontece no quadro da União Europeia, sendo chamada a assegurar um papel reprodutor de formas organizacionais e de concepções de trabalho mais próximas das tradicionais concepções tayloristas do que de modelos antropocêntricos nos quais o desenvolvimento de competências e da empregabilidade está no centro do trabalho realizado.

## Bibliografia

Almeida, António José (2007) Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal, *Sísifo/Revista de Ciências da Educação*, nº 2, pp. 51-58, <http://sisifo.fpce.ul.pt>

Alves, Natália (2007) E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social?, *Sísifo/Revista de Ciências da Educação*, nº 2, pp. 59-68, <http://sisifo.fpce.ul.pt>

Alves, Natália (2008) *Juventudes e inserção profissional*, Lisboa, Educa.

Arrow, K. J. (1973) Higher education as a filter, *Journal of Public Economics*, 2, pp. 193-216.

Aventur, François; Campo, Christian e Mobus, Martin (1999) Factors in the spread of continuing training in the European Community, *Training & Employment*, nº 35, pp. 1-4.

Becker, Gary (1983) *Human Capital*, 2nd edition, Chicago, Chicago University Press.

Caetano, António (2007) *Avaliação da formação: estudos em organizações portuguesas*, Lisboa, Livros Horizonte.

Caetano, António (coord) (2000) *Mudança organizacional e gestão de recursos humanos*, Lisboa, OEFP.

Canário, Rui (2000) *Educação de Adultos: um campo e uma problemática*, Lisboa, Educa.

Caramujo, Elsa (coord) (2004) *Práticas de financiamento da formação em Portugal*, Lisboa, IQF.

Cavaco, Cármen (2009) *Adultos pouco escolarizados: políticas e práticas de formação*, Lisboa, Educa.

CIME (1991) *Terminologia da Formação Profissional*, Lisboa, CIME.

Cordeiro, João Pedro (2008) *Gestão de recursos humanos e estratégias empresariais: os quadros superiores das empresas do sector de componentes para automóveis*, Lisboa, ISCTE, dissertação de doutoramento.

Cruz, Jorge Valadas Preto (1998). *Formação profissional em Portugal: do levantamento de necessidades à avaliação*. Lisboa: Sílabo

DEEP/MSST (2003) Inquérito à execução das acções de formação profissional em 2001, Lisboa, MSST.

DEEP/MSST (2004) Inquérito à execução das acções de formação profissional - 2002, Lisboa, MSST.

DETEFP/MSST (2002) Inquérito à execução das acções de formação profissional - 2000, Lisboa, MSST.

DETEFP/MSST (2002) Inquérito ao impacto das acções de formação profissional nas empresas – 1998-2000, Lisboa, MSST.

DGEFP/MTSS (2005) Inquérito à execução das acções de formação profissional - 2003, Lisboa, MTSS.

DGEFP/MTSS (2006) Inquérito à execução das acções de formação profissional - 2004, Lisboa, MTSS.

*du Travail*, 4, pp. 575-584.

Gazier, B. (1990) L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie*

GEP/MTSS (2006) Inquérito ao impacto das acções de formação profissional nas empresas – 2002-2004, Lisboa, MTSS.

GEP/MTSS (2009) Inquérito ao impacto das acções de formação profissional nas empresas – 2005-2007, Lisboa, MTSS.

Kovács, Ilona (2002) As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação, Oeiras, Celta.

Kovács, Ilona et Castillo, Juan J. (1998) Novos modelos de produção: trabalhos e pessoas, Oeiras, Celta.

Lopes, Helena (coord) (2000) As modalidades da empresa que aprende e empresa qualificante, Lisboa, OEFP.

Rodrigues, Maria João (1991) Competitividade e Recursos Humanos, Lisboa, D. Quixote.

Schultz, T. (1961) Investment in Human Capital, *American Economic Review*, 51, pp. 1-16.

Smith, Andrew e Hayton, Geoff (1999). "What drives enterprise training? Evidence from Australia". The International Journal of Human Resource Management. Vol.10, nº2, pp. 251-272.

Smith, Andy e Billet, Stephen (2004) Mechanisms for increasing employer contributions to training: an international comparison, Adelaide, NCVER.

Spence, M. (1973) Job market signalling, Quaterly Journal of Economics, 87, 3, pp. 335-374.

Storey (1992)

Thurrow, L. (1975) Generating inequality, London, Macmillan Press.

Truss, Catherine; Gratton, Lynda; Hope-Hailey, Verónica; McGovern, Patrick e Stiles, Philip (1997) Soft and hard models of human resource management: a reappraisal, Journal of Management Studies, 34:1, pp. 53-73.